

acción

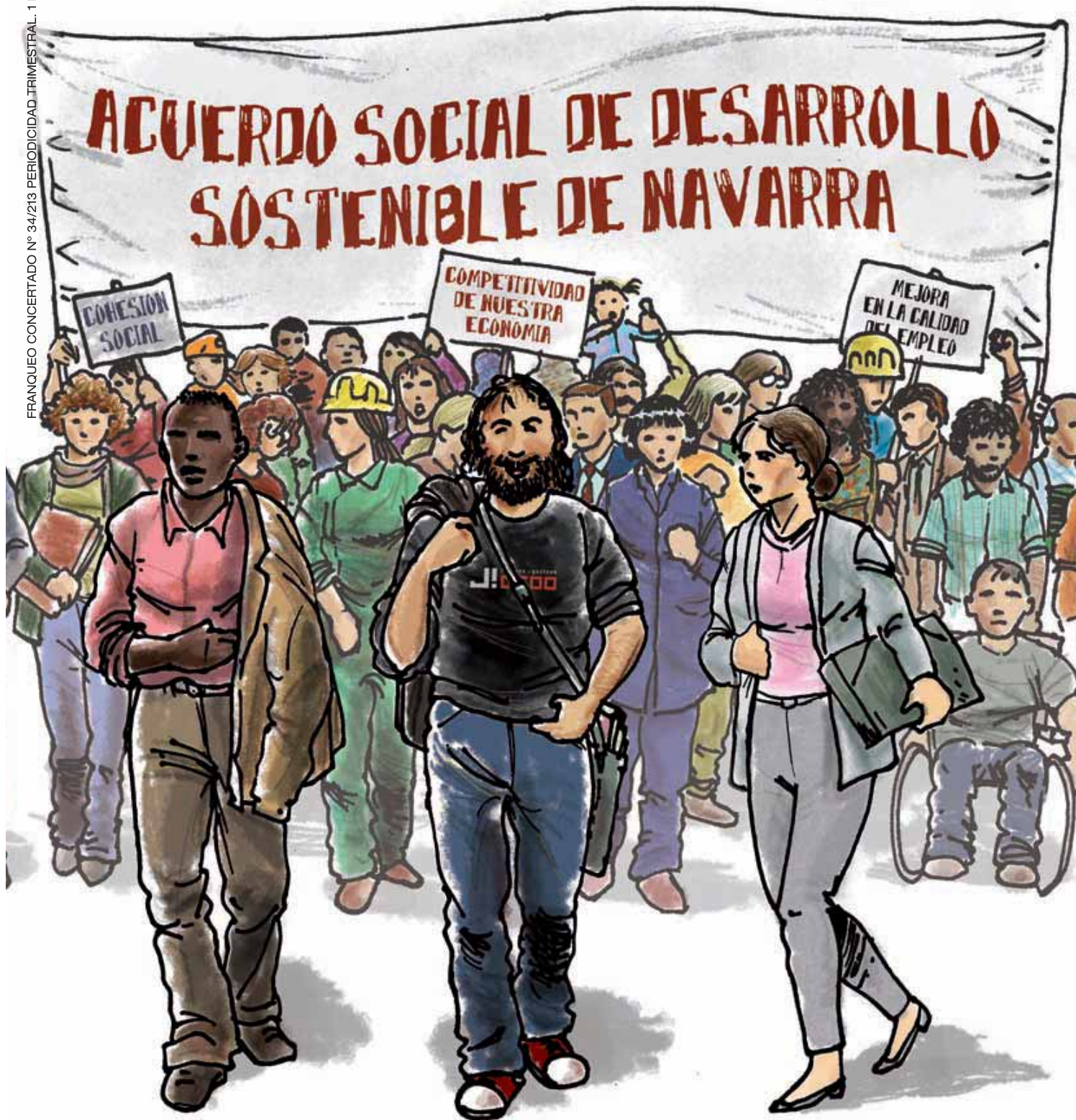
ekintza sindikala

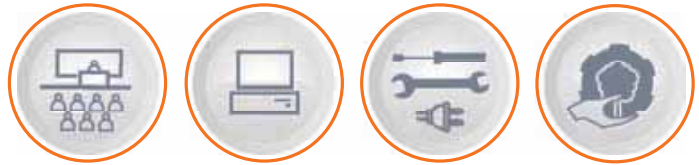
sindical



www.navarra.ccoo.es • REVISTA DE COMISIONES OBRERAS DE NAVARRA. NÚMERO 14. JUNIO 2008.

FRANQUEO CONCERTADO N° 34/213 PERIODICIDAD TRIMESTRAL. 1 EURO. GRATUITA PARA LOS AFILIADOS/AS





Cursos 2º semestre

Desde estas líneas queremos desearos que aprovechéis vuestras vacaciones para descansar y divertirnos y también os recordamos que tras el verano y las fiestas patronales, en las que no dudamos que disfrutaréis, volveremos con más y variados cursos.

Recordad que la preinscripción la podéis realizar con anterioridad

Formación continua

El día **1 de agosto** tendremos en nuestras oficinas de Pamplona el listado de cursos del segundo semestre y los contenidos y a **finales de Julio** en el resto de territorios (Tudela, Estella, San Adrián, Tafalla). Puedes pasarte por nuestras oficinas para apuntarte y, si te viene mal acercarte, te puedes preinscribir a través de nuestra página Web www.foremnavarra.org

No olvides que la selección de los cursos se realiza por orden de inscripción.

Además, estamos estudiando la posibilidad de poder llevar a cabo acciones de formación para el empleo durante el verano. Si finalmente es posible os informaremos a través de nuestra página web y también vía correo electrónico, mediante nuestro boletín informativo (os podéis dar de alta, si no lo habéis hecho ya, en nuestra web)

Formación ocupacional

En Forem también nos acordamos de las personas que se encuentran en situación de desempleo y les deseamos un feliz verano y que puedan incorporarse pronto al mercado de trabajo. Si no es así, ya desde el **16 de junio** podrán solicitar el listado de cursos con fechas y horarios y realizar la preinscripción a aquél que te interesa.

Así que no dejes pasar el tiempo y fórmate porque, como dijo Benjamín Franklin, **"si el tiempo es lo más caro, la pérdida de tiempo es el mayor de los derroches"**

V Máster en Integración de Sistemas de Gestión: Calidad, Medio Ambiente y Prevención de RRL

Título

Máster en Integración de Sistemas de Gestión.

Duración

580 horas de Septiembre a Junio, en sesiones de jueves (tarde), viernes (tarde) y sábado (mañana).

Dirigido a

Personas con estudios de licenciatura, diplomatura, ingeniería, Salud Ambiental, Química Ambiental o Salud Laboral.

Objetivos Generales

Conseguir que los/as participantes adquieran los conocimientos suficientes como para implantar sistemas de gestión integrados, coordinando los trabajos en materia de calidad, gestión medioambiental y prevención de riesgos laborales en la empresa.

Incorporación en el mercado laboral

La incorporación del alumnado al mercado laboral ha de ser apoyada de forma seria desde FOREM Navarra-CC.OO. en colaboración con las principales empresas navarras.

Metodología

El máster se estructura en dos partes claramente diferenciadas: Parte lectiva (asistencia a clases teóricas) y Parte práctica (proyecto de integración de sistemas y 100 horas opcionales de prácticas reales en empresas).





Mucho más **CC.OO.** en **Can**

Que en el último proceso electoral CCOO haya conseguido 13 delegados y delegadas en la CAN, sumando 8 más de los que hasta entonces teníamos no es baladí, es el resultado de un trabajo continuado durante estos cuatro años por parte de la Sección Sindical de CCOO en Caja Navarra, coordinado por la Federación de Comfia y con el apoyo de todo el sindicato.

Este importante salto, supone pasar de ser una fuerza sindical residual en CAN, a convertirnos en el sindicato de referencia para la empresa al ser, en estos momentos, el sindicato más votado y el más representativo en Navarra. Nos hemos convertido en la 1ª fuerza sindical.

Los trabajadores nos han votado, han elegido mayoritariamente a nuestro sindicato porque nuestro trabajo previo ha sido realizado con responsabilidad, criterio y pensando siempre en los intereses de las trabajadoras y trabajadores de Caja Navarra.

No firmamos el convenio colectivo anterior, porque veíamos que los trabajadores/as perdíamos fuerza e importantes derechos de representación y, a la postre, empeoraban las condiciones de trabajo. Dijimos no e impugnamos el convenio ante los tribunales de lo Social. La Audiencia Nacional dictó sentencia en la que nos dio la razón y, desde entonces, nuestra prio-

ridad es firmar un convenio colectivo de eficacia general que recoja las reivindicaciones del colectivo al que representamos. Los trabajadores con su voto, nos han dado la oportunidad de que se nos oiga y se nos tome en consideración porque somos los más representativos.

Ahora nos queda ponernos a trabajar con energías renovadas. El convenio expira el 31 de diciembre y deberá volverse a negociar con nuestro sindicato como referente. La empresa debe recapacitar y tener en cuenta que la plantilla no está en absoluto de acuerdo con su gestión de Recursos Humanos, las urnas así lo han dicho: de 1.000 votos emitidos en Navarra, sólo 177 han sido para el sindicato que ha ido del brazo de la empresa, firmando un Convenio Colectivo de eficacia limitada con involución de la participación de los trabajadores/as y la pérdida de derechos. CC.OO. quiere recomponer esta situación desde el respeto, la participación y sin exclusión alguna, es nuestra máxima y en ello vamos a estar.

Finalmente las elecciones sindicales nos han permitido tener en el Consejo de la CAN a 1 trabajador que, junto con 1 miembro institucional y las 2 representantes de nuestra candidatura de impositores nos colocan en una posición de importancia para que también desde ese ámbito seamos oídos.

Sede central

Avda. Zaragoza, 12
31003 Pamplona-Iruñea
Teléfono: 948 24 42 00
Fax: 948 24 43 11
navarra@navarra.ccoo.es
www.navarra.ccoo.es

Secretaría General

José M^o Molinero

Área de Organización

Iñaki Fernández de Aránguiz
ifernandez@navarra.ccoo.es

Área de Acción Sindical y Comunicación

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Área de Formación y Empleo

Manuel Rodríguez
formacionyempleo.na@navarra.ccoo.es

Área Finanzas

Alberto Améscoa
aamescoa@navarra.ccoo.es

Área de Juventud

Rubén Belzunegui
juventudnavarra@navarra.ccoo.es

Área de Internacional

Argia Aldaya
fpys.na@navarra.ccoo.es

Área de Salud y Medio Ambiente

Carmen Sesma
carmen.sesma@navarra.ccoo.es

Directora

Pilar Arriaga
parriaga@navarra.ccoo.es

Coordinación

Mercedes Corretgé

Fotografía

Cristina Núñez
Iñaki Zaldúa
Unión Sindical de CC.OO. de Navarra
irsa + esc comunicación

Diseño y maquetación

irsa + esc comunicación

Edición

Comisión Ejecutiva de CC.OO.
de Navarra

Tirada

18.000 ejemplares

Depósito legal

NA-380/2005

I.S.S.N.

1699-1044

Acción Sindical - Ekintza Sindikala quiere agradecer su confianza a todos los anunciantes y afiliados y afiliadas, que hacen posible esta publicación.

Todos los derechos reservados.
Prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos gráficos de la revista.

[sumario]

EDITORIAL

3

8

ACTUALIDAD SINDICAL

28 de abril: Día
Internacional de la
Seguridad y Salud en
el Trabajo



ACTUALIDAD SINDICAL

Concertación Social

11



CENTRALES

Un año más
celebramos el
primero de mayo

15



FEDERACIONES

Acuerdo en el Convenio
Siderometalúrgico
de Navarra

20

ORGANIZACIONES

Forem desarrolla un proyecto
de orientación profesional
para la cualificación
de trabajadores

29

5 JUVENTUD Jornadas para jóvenes sindicalistas 6 a 14 ACTUALIDAD SINDICAL 18 a 25 FEDERACIONES 27 PAZ Y SOLIDARIDAD "Tú Eliges, Tú Decides" 28 ANAFE El acceso de los inmigrantes a la vivienda en Navarra 30 MOMENTO SINDICAL Comienza el periodo congresual 31 MOMENTO SINDICAL Asesoría jurídica



Un reto: La cohesión del mercado laboral

Autónoma de Madrid, Carlos Jesús Fernández, quien apostó por recuperar el papel de los derechos de los trabajadores que, a su juicio, se pierden en el actual modelo de políticas productivas.

Por su parte la responsable del Gabinete de Estudios de CC. OO. de Navarra, Eva Perjuániz, habló sobre los elementos que provocan "fracturas" en el mercado de trabajo. En concreto, Perjuániz señaló como uno de esos elementos el ámbito sectorial. "De forma general, porque siempre hay excepciones, se puede afirmar que hay sectores potentes, que ofrecen buenas condiciones de trabajo, y sectores que se están desarrollando, que ofrecen malas condiciones de trabajo".

Por último y para cerrar la primera parte de la jornada, intervino José María Fidalgo quien reivindicó "un cambio de modelo productivo para sostener la competitividad de la economía, la calidad en el empleo y la cohesión económica y social". En su opinión, es el momento de "reflexionar, de pensar que hay que hacer las cosas de otra manera y potenciar un sector productivo que resuelva los tres grandes problemas que tiene la economía española: la competitividad de la economía, la calidad del empleo que va vinculada a la competitividad de las empresas y la cohesión económica y social que depende de la calidad del empleo".

Por la tarde y de forma más distendida y participativa se desarrollaron tres talleres:



Nuria Rico,
Secretaría de Juventud de la Confederación

Un taller sobre la Concertación Social como mecanismo de incidencia social dirigido por Iñaki Fernández de Aranguiz, Secretario de Organización. Un segundo Taller dirigido por Javier Ibáñez, Secretario General de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO de Navarra, entorno a las potencialidades de la negociación colectiva en sectores emergentes. El tercer taller fue conducido por Rubén Belzunegui, Responsable de Juventud de la U.S. de CC.OO de Navarra y abordó la experiencia laboral y la participación sindical de los y las jóvenes.

Por último, fue el propio Belzunegui el encargado de poner en común todos los temas que durante la tarde se habían tratado en los talleres y despedir la jornada, agradeciendo a los y las jóvenes asistentes su activa participación a lo largo del día.

El pasado 26 de mayo desde el Departamento de Juventud de CCOO de Navarra se desarrolló una **Jornada para Jóvenes Sindicalistas** bajo el título: "Un reto: La cohesión del mercado laboral".

Con una nutrida asistencia de más de cien delegados y delegadas jóvenes y con la presencia del Secretario General de la Confederación, José María Fidalgo y Nuria Rico, Secretaria de Juventud de la Confederación, durante toda la jornada se abordó el reto que supone para el sindicalismo y la clase trabajadora la continua fragmentación del mercado de trabajo

Las jornadas dieron comienzo de la mano de José M^a Molinero, Secretario General de la U.S. de CC.OO de Navarra quien, tras resaltar la importancia el papel y el peso afiliativo de los más jóvenes en CC.OO de Navarra, apuntó que "aunque la situación del empleo y de temporalidad de los jóvenes navarros es mejor que la media nacional, esto no debe ser motivo de autocomplacencia" y abogó "por seguir trabajando y planificando acciones encaminadas a mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo".

La jornada contó también con la intervención del profesor de la Universidad

Rubén Belzunegui,
José M^a Fidalgo y Jose M^a Molinero





Flashes de actualidad

El diálogo social en el ámbito estatal y autonómico marcan una actualidad en la que CC.OO. tiene mucho que decir

EN NAVARRA

CARTERA DE SERVICIOS SOCIALES.

CC.OO. ha mostrado su satisfacción por la Cartera de Servicios Sociales aprobada por el Gobierno de Navarra, un paquete de recursos en cuya elaboración se han asumido la totalidad de nuestras aportaciones. Éstas se estructuran entorno a cuatro ejes:

1. Dar un giro a la orientación del modelo de atención social que se está gestando, apostando por la prestación de servicios y limitando las ayudas económicas.
2. Poner en marcha medidas específicas que garanticen la calidad de los servicios sociales y del empleo.
3. Regular las condiciones de aportación económica de los usuarios o copago.
4. Garantizar la participación real y efectiva de los agentes sociales y económicos en puesta en marcha de la cartera de servicios sociales.



APERTURA DE LAS MESAS DE CONCERTACIÓN.

En mayo se levantaba el telón de la nueva etapa de concertación social en nuestra comunidad. CC.OO., UGT y la CEN han propuesto abordar la negociación con el Ejecutivo navarro en tres mesas sectoriales: una de empleo – en la que se va a abordar por ejemplo el futuro Plan de Empleo 2009-2011-, otra de diversificación productiva y competitividad y una tercera, sobre cohesión social. Las mesas sectoriales estarán integradas por representantes “de primer nivel” de sindicatos, gobierno y patronal, pero en determinadas cuestiones se podrá derivar la realización de propuestas a comisiones de trabajo a las que se podrán incorporar otros agentes afectados. Los acuerdos de estas mesas se van a trasladar a UPN, PSN, CDN e IU para su análisis y para que introduzcan posibles propuestas de mejora. Se ha constituido una Comisión General de Coordinación del Acuerdo que va a ser la encargada de aprobar definitivamente los acuerdos de las mesas sectoriales y de velar por el cumplimiento de los plazos y el seguimiento de los acuerdos.

PLAN NAVARRA 2012.

Complementario a las mesas sectoriales está el Plan Navarra 2012 para invertir en infraestructuras y dotaciones sociales pactado con el PSN y sobre el que Gobierno foral informó a los agentes sociales, que le han dado la bienvenida; aunque para José M^o Molinero se trata de medidas de choque para amortiguar a cortoplazo las crisis: “Pero nosotros pedimos un cambio de modelo económico para sustituir los sectores maduros, a través de la diversificación productiva, por empresas más competitivas, empleo de valor añadido, etc”.

EN EL ESTADO

NUEVO MINISTERIO DE IGUALDAD.

CC.OO. ha apoyado la decisión de crear el Ministerio de Igualdad y ha mostrado su disposición a cooperar con las medidas que se adopten para erradicar la discriminación contra las mujeres. Nuestro sindicato ha valorado también positivamente que la participación de las mujeres en el nuevo gobierno supere la representación femenina alcanzada en las elecciones generales de 9 de marzo de 2008. A finales de abril la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, y la secretaria de Políticas de Igualdad, Isabel Martínez, estuvieron en la Confederación de CC.OO. y fueron recibidas por J. M^o Fidalgo y la mayoría de las secretarías confederales de la Ejecutiva. Se intercambiaron algunas informaciones sobre la constitución de este nuevo ministerio y los objetivos del mismo. Los participantes en este encuentro coincidieron en la necesidad de priorizar la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres y hombres en el empleo y combatir las discriminaciones por razón de sexo en las condiciones laborales.

MEDIO AMBIENTE, DESMANTELADO.

Por el contrario, para nuestro sindicato la fusión del Ministerio de Medio Ambiente con el de Agricultura en un nuevo Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, es una preocupante marcha atrás en la apuesta de un modelo productivo más sostenible y, en la práctica, constituye una dilución de las políticas ambientales en la acción del gobierno. En el nuevo departamento va a ser más difícil que en la anterior legislatura, sacar adelante políticas de sostenibilidad, como la lucha contra el cambio climático, la apuesta por una nueva cultura del agua, políticas de movilidad e infraestructuras sostenibles, la protección del medio natural o el riesgo químico...





Reducir la temporalidad, una prioridad de nuestro sindicato



El programa contra la temporalidad de CC.OO. consigue estabilizar a más de 700 personas.

Acotando el problema

Uno de los principales problemas del mercado de trabajo en Navarra es la elevada tasa de temporalidad y la situación de precariedad en la contratación que padece una parte importante de los y las trabajadores/as de nuestra Comunidad. Existe además una relación muy estrecha entre contratación temporal y otros factores de precariedad, como mayores posibilidades de sufrir accidentes de trabajo, las prolongaciones de jornada, el subempleo, los salarios bajos, la indefensión, etc. Por ello, es una prioridad sindical reducir el exceso de contratación temporal, pues la contratación estable limita las posibilidades de sufrir condiciones de trabajo precarias.

En Navarra, casi uno de cada tres trabajadores asalariados es temporal, lo que afecta a más de 60.000 personas. Una cifra inasumible si tenemos en cuenta que en Europa la incidencia de la temporalidad se reduce a la mitad. La temporalidad presenta además un fuerte componente sectorial (construcción, servicios y sector público soportan unos ratios más elevados) afectando en mayor medida a los colectivos más vulnerables (jóvenes, inmigrantes, mujeres...)



Afilando las herramientas, programa contra la temporalidad

Para hacer frente a esta realidad CC.OO. ha venido desarrollando durante el último año un Programa de Intervención Integral de lucha contra la temporalidad, combinando el conjunto de herramientas sindicales que tenemos en nuestras manos: el diálogo social, como vía para conseguir acuerdos que regulen los marcos normativos que limiten la temporalidad y para poner en marcha políticas públicas que incentiven la contratación indefinida; la negociación colectiva, como vía para alcanzar acuerdos que establezcan a trabajadores, porque nuestra mayor capacidad para incidir sobre la temporalidad se sitúa en el sector y en la empresa; y la acción sindical contra el fraude, porque es una prioridad de nuestra organización denunciar los abusos ante la autoridad competente.

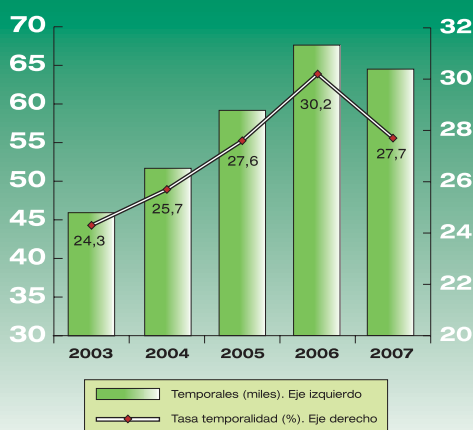
A través de una campaña de sensibilización, un plan de seguimiento y de visitas a empresas y la apertura de procesos de negociación para la implantación de planes de estabilidad en diferentes empresas se ha conseguido invertir la evolución de la temporalidad y reducir sus tasas de forma considerable.

Obteniendo resultados, avances en la lucha contra la temporalidad

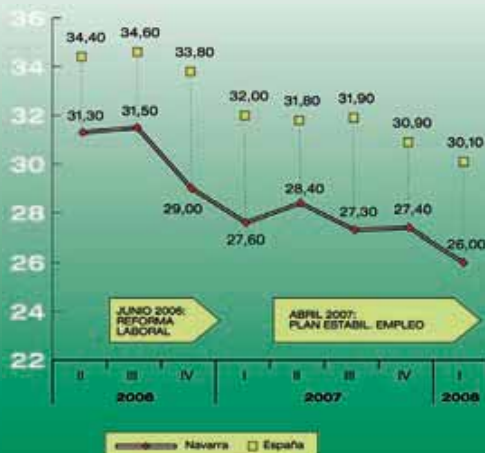
El programa desarrollado por nuestro sindicato ha permitido realizar más de 500 visitas a 300 empresas que ocupaban a 15.000 trabajadores/as. Además, se han conseguido cerrar e implementar 22 Planes de Estabilidad, mientras que otros 35 se siguen negociando. Fruto de este trabajo alrededor de 770 trabajadores temporales han pasado a ser indefinidos, mejorando sus condiciones de trabajo.

El desarrollo del programa ha tenido también su incidencia sobre las tasas de temporalidad de Navarra. Los datos globales de 2007 ponen de manifiesto que por primera vez en 5 años se ha reducido la temporalidad. Actualmente, Navarra tiene una tasa de temporalidad del 26%, 5 puntos inferior a la de mediados de 2006 (cuando se firmó la Reforma Laboral) y 2 puntos y medio inferior a la de mediados de 2007 (cuando se firmó el Plan de Estabilidad en el Empleo de Navarra). Los datos demuestran que nuestra acción está dando resultados, aunque todavía queda un importante trabajo por delante que entre todos deberemos afrontar.

Evolución asalariados temporales y Tasa de Temporalidad EPA. Medidas anuales



Tasa de temporalidad. Navarra y España





28 de abril: Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Más inspectores, reconocimiento de las enfermedades profesionales y reforma de las mutuas, demandas clave de CC.OO.

Bajo el lema **“Buena salud para todos los trabajadores y trabajadoras”**, CC.OO. de Navarra conmemoró un año más el Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el recuerdo a todas las víctimas del trabajo, la solidaridad con ellas y con sus familias y el compromiso en la lucha por unas mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras.

Cerca de 200 delegados y delegadas así como cuadros sindicales se concentraron frente a la Delegación del Gobierno en Navarra, una acción que viene marcada por la necesidad de abordar en esta recién estrenada legislatura los compromisos públicos con la prevención de riesgos laborales. José M^a Molinero y Carmen Sesma, secretario general y secretaria de Salud Laboral y Medio ambiente de CC.OO. de Navarra,

entregaron a Vicente Ripa, delegado del Gobierno, un documento con las principales inquietudes y demandas de nuestro sindicato. Durante la concentración, el delegado de CCOO Jesús Javier Garde leyó un comunicado en el que recordó que en Navarra hubo en 2007 cerca de 13.000 accidentes laborales y 9 muertos y en el Estado casi un millón de trabajadores sufrieron accidentes en sus puestos de trabajo y 844 murieron.

Nafarroan ikuskatzaile bakoitzak 23.000 langile ditu bere ardurapean, Europan, aldiz, 13.000.



J.M^a Molinero y Carmen Sesma entregando el documento sindical a Vicente Ripa

CUATRO DEMANDAS BÁSICAS

En el documento que se entregó a Vicente Ripa, CC.OO. expuso unas demandas muy concretas con el fin de que sean trasladadas desde la Delegación del Gobierno en Navarra a los diferentes ministerios competentes en función de las diferentes materias.

- 1 Reforzamiento de recursos a inspección de trabajo.
- 2 Reformar las Mutuas para hacerlas más eficaces y sensibles en la atención a la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.
- 3 Desarrollo del RD de Enfermedades profesionales y control de cualquier práctica que evite la afluencia, declaración y reconocimiento de las enfermedades profesionales y luchar contra las causas que las provocan.
- 4 Aprobación de una ley básica de movilidad sostenible.

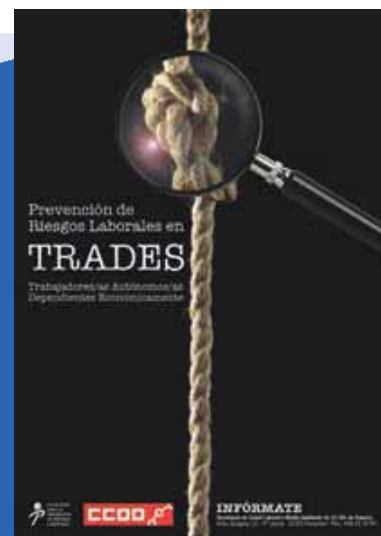


Asamblea de delegados y delegadas



Tal y como señaló el líder de CC.OO., en nuestra comunidad hay un inspector por cada 23.000 trabajadores, mientras que en Europa hay uno por cada 13.000. Desde CC.OO venimos reclamando reiteradamente un aumento del número de Inspectores y Subinspectores de Trabajo, al menos hasta conseguir la convergencia con Europa, para dar asesoramiento y apoyo a las empresas menores de 50 trabajadores; realizar actuaciones planificadas en los sectores y empresas con más siniestralidad, y en general lograr la adecuada vigilancia, control y sanción de las empresas incumplidoras. "Si el objetivo de esta legislatura es disminuir un 25% la siniestralidad laboral para homogeneizarnos con Europa, deberíamos empezar por incrementar los recursos de control a las cifras Europeas, donde nos encontramos con la media de un inspector por cada 12.000 empleados, cifra que doblamos en España donde hay un solo inspector por cada 23.000 trabajadores".

Por su parte, Carmen Sesma insistió en la necesidad de la implicación de los Ministerios de Trabajo y el de Sanidad "para hacer visibles los daños laborales que hoy no se reconocen promoviendo la creación del Centro de Referencia de Enfermedades Profesionales. También es necesario intervenir para que las Mutuas asuman su responsabilidad en la notificación y declaración de estas enfermedades". Respecto a estas entidades, para la responsable sindical su reforma y democratización es otro de los objetivos de CC.OO.: "Tras más de un siglo de existencia de las Mutuas ha llegado el momento de abordar su reforma en profundidad, dado que su actual modelo de gestión y funcionamiento ha quedado obsoleto y presenta serias deficiencias y anomalías que especialmente afectan a los trabajadores y trabajadoras destinatarios de sus prestaciones y servicios".



TRADES

La secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra ha elaborado una guía de Prevención de Riesgos Laborales para TRADES (Trabajadores y Trabajadoras Autónomas Dependientes Económicamente). Esta publicación recoge los aspectos que afectan a este colectivo en materia de prevención de riesgos laborales, tanto las obligaciones de la empresa principal como los deberes del TRADE. Asimismo, se explican algunas prestaciones de la Seguridad Social relacionadas con su actividad laboral.

Imagen de una de las reivindicaciones de CC.OO.



Lectura del manifiesto sindical.



Concentración frente a la Delegación del Gobierno.





Prevención de
Riesgos Laborales en

TRADES

Trabajadores/as Autónomos/as
Dependientes Económicamente



Un nuevo paso hacia el diálogo social

El martes 21 de mayo se suscribía por fin entre CC.OO., Gobierno de Navarra, CEN y UGT el "Acuerdo Social de Desarrollo Sostenible de Navarra". Después de varios meses de acercar posturas y afinar el texto dábamos por finalizada la primera fase del proceso de Concertación. Esta firma supone la puesta en marcha de un itinerario de negociación que incidirá en los elementos estratégicos de la Comunidad.

Si ya a principios del año pasado valorábamos como un reto importante profundizar en la concertación social, ampliando contenidos y espacios, la ralentización de la economía que estamos sufriendo en estos meses y los apuntes de crisis que se perciben lo hacían más necesario.

La positiva experiencia en materia de acuerdos que hemos tenido en Navarra, así como el aval recibido del 80% de los parlamentarios de Navarra (UPN, PSN, CDN e IU) nos han llevado a esta nueva firma. Como hemos dicho esta firma supone el compromiso de las partes por abrir una serie de marcos de diálogo y negociación que nos permitan construir, con bases sólidas, un mejor futuro para Navarra.

El Acuerdo se asienta sobre tres ejes fundamentales: la competitividad de nuestra economía, la mejora en la calidad del empleo y la cohesión social que evite la expulsión del bienestar a ninguna persona. Estos ejes se despliegan en varios ámbitos de trabajo:

- Un proyecto de Diversificación Empresarial, orientado a conseguir el equilibrio territorial de nuestra Comunidad.
- Un Acuerdo por el Empleo de Calidad, Estable, Inclusivo y Seguro.
- El apoyo a la Investigación, el Desarrollo y al Innovación como instrumentos al servicio de la empresa y de la sociedad, con especial incidencia en las Pymes
- Un Plan General de Formación para el Empleo
- Un Plan General de Inversiones Estratégicas en el conjunto de la Comunidad

- Un Acuerdo Social de Inclusión y de Igualdad de Oportunidades
- Un Plan de Incorporación Social y Laboral de los Inmigrantes en la Comunidad Foral
- Un Plan consensuado en materia de Vivienda
- Un acuerdo para el Despliegue y Desarrollo de la Ley de Servicios Sociales y la Ley de Atención a la dependencia.

En estos diferentes ejes desde CC.OO. pondremos en valor nuestros objetivos y propuestas. Queremos: una comunidad competitiva, con más y mejores empresas, con más y mejores empleos, más diversificada, más cohesionada, más rica económica y socialmente, con mejores infraestructuras y con mejores servicios a los ciudadanos. Y para ello creemos que es necesario invertir en productividad con una política sectorial activa que active el talento y el conocimiento, porque no podemos ni queremos competir en términos de deterioro de las condiciones laborales, sino de calidad y valor añadido. Para ello es necesario invertir en las personas, invertir en la educación y la formación, frenar el insostenible fracaso escolar, e integrar social y educativamente la población inmigrante.

En este mismo contexto es necesario reforzar la igualdad y la cohesión social, avanzar por tanto en una sociedad inclusiva y solidaria, siendo en este ámbito los servicios sociales y la atención a la dependencia los pilares donde sustentan en la práctica la voluntad de evitar la desvertebración social, reforzando de forma decidida las redes de protección social para los más vulnerables. Las viviendas, la sanidad, el I+D+i, junto con la lucha contra el empleo irregular y la explotación son otros ejes de intervención imprescindibles.

En definitiva queremos una Comunidad más vertebrada, más cohesionada, más democrática, más justa, más solidaria y capaz de conseguir que los proyectos de modernización sirvan a todos y todas las ciudadanas, sin que haya perdedores. Todo ello inscrito en el quehacer cotidiano de CC.OO. será puesto sobre la mesa, planteado y defendido hasta el final.





CC.OO. ORGANIZÓ UNA PRIMERA JORNADA DE REFLEXIÓN E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

La importancia de las secciones sindicales a debate

Más de 90 miembros de cuarenta y un secciones sindicales de CC.OO. de Navarra asistieron en abril en el hotel AC de Zizur Mayor a la 1ª jornada organizada por el sindicato para analizar la realidad de estas “terminales de nuestra organización en la empresa”, tal y como las definió uno de los ponentes.

En la inauguración, José M^º Molinero subrayó la necesidad de profundizar y crear secciones sindicales, insistió en la importancia de acercar el sindicato a los trabajadores y trabajadoras y en el papel fundamental

de las secciones sindicales en este sentido.

J.Luis Sánchez, secretario de Organización confederal, afirmó que el papel de las secciones sindicales ha sido siempre un debate fundamental en nuestro sindicato: “Son las terminales más cercana de CC.OO. en la empresa y por ello deberían tener una línea de trabajo muy definida y afinada con el sindicato”. En todas estas cuestiones hay que ahondar en el IX Congreso: en dar un impulso a las competencias y al trabajo de las secciones sindicales, en darles un empuje definitivo y formal.

ASPECTOS JURÍDICOS

El coordinador de la Asesoría Jurídica de CC.OO., Jesús Aguinaga, explicó que en el Derecho español nos encontramos con una posible doble vía, no excluyente, de representación de los trabajadores de la empresa: la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa) y la representación sindical (secciones sindicales y delegados sindicales). Ésta última supone la entrada del sindicato a la

empresa mediante secciones y delegados sindicales.

La Constitución establece que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales según lo establecido en los estatutos del sindicato (Art.8.1. LOLS). Los derechos de las secciones se establecen en el artículo 8 de la LOLS: celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; y recibir la información que remita su sindicato. Los sindicatos más representativos y los que estén presentes en el comité de empresa tienen derecho además a un tablón de anuncios, a la negociación colectiva, a la utilización de un local adecuado y a la promoción de conflictos colectivos.

SECCIONES SINDICALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para el secretario de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Navarra, José Ramón Fernández, son



J.M. Molinero y J. Luis Sánchez durante la inauguración de las jornadas.



Ponencia de J. Ramón Fernández del Metal.



Intervención de Jesús Aguinaga de la Asesoría jurídica.



Asistentes a las jornadas.

fundamentales unas secciones más fuertes constituidas con la participación de los afiliados y afiliadas y es en la negociación colectiva “donde hay que dotarles de competencias”.

Antonio Herrero, secretario de Organización de la Federación Minerometalúrgica estatal, no dudó en afirmar que la constitución de la sección sindical de empresa “es la base de nuestra acción reivindicativa” y resaltó el papel de las secciones sindicales en el marco de los comités europeos: “Hay que hacer más sindicato en los comités europeos y esto es función de las secciones sindicales y de la propia estructura del sindicato.

SECCIONES SINDICALES Y AFILIACIÓN.

Durante su intervención Ricardo Jimeno, secretario general de Fiteqa

de CC.OO. de Navarra, planteó una serie de cuestiones: la sección sindical sólo atiende a los afiliados “y así éstos se sienten diferenciados en positivo, prestigiados”, al contrario que en el comité, quien destaca en la sección es el sindicato no la persona y un buen dirigente sindical en el comité de empresa “puede ser un obstáculo para la afiliación, mientras que un buen sindicalista en la sección sindical es garantía de afiliación”.

Chema Díaz Roperero, secretario confederal de Afiliación, contextualizó el trabajo afiliativo y afirmó que “desde la representación nos proyectamos, pero el sindicato es afiliación porque es el soporte de nuestra autonomía”. Llevamos años de crecimiento afiliativo constante: entre 2004 y junio de 2007 crecimos el 16,5% en el ámbito estatal y el 10,10% en Navarra; en 2007 crecimos

el 5,7% en el Estado y el 2,62% en Navarra.

SECCIONES SINDICALES Y ELECCIONES.

Juan Antonio Vidal, secretario de la federación de Servicios de CC.OO. de Navarra, afirmó en este tema que la implicación de las secciones sindicales en el proceso electoral de sus empresas es garantía de éxito: “Nadie conoce mejor la realidad de su empresa que los trabajadores y trabajadoras que se organizan en una sección sindical; además, un sindicato capaz de organizarse dentro de una empresa, da confianza”.

Atal sindikalen eskumenak eta lanak bultzatzea beharrezkoa dugu.



J. Antonio Vidal habló de la labor de las secciones en las elecciones sindicales.



R. Jimeno, M. Rodríguez y Chema Díaz.



La Campaña 'Juega Limpio' advierte sobre el estado de los derechos laborales en China

Ez da zilegi Joku Olimpikoak esleitzea Txinan giza-eskubideen aldetik pairatzen ari diren egoera ikusirik.

¡E pur si muove!. Efectivamente, el Comité Olímpico Internacional (COI) no ha tenido más remedio que moverse, porque no podía hacer oídos sordos al clamor que se ha levantado, al paso de la antorcha olímpica, contra las continuas violaciones de los derechos humanos por parte de las autoridades chinas.

Dice el señor Samaranch -presidente de honor del COI-, al igual que el gobierno chino, que no se deben politizar los Juegos Olímpicos (JJ.OO.) Ambos olvidan que, desde hace tiempo, lo que está en juego no es sólo una competición deportiva, sino una exaltación nacionalista que, además, puede terminar convirtiéndose en un evento fundamentalmente mercantilista.

El Parlamento Europeo ha decidido recomendar a los 27 países miembros que boicoteen la ceremonia de inaugura-

ción de los juegos. El propio secretario general de la ONU, Ban Ki-moon, ha dicho que tampoco va a poder asistir a la inauguración.

No se pueden adjudicar unos JJ.OO., ante la evidencia de una situación deplorable en cuanto al respeto a los derechos humanos por parte de China, con el compromiso de que mejorarían la situación y, llegado el momento, hacer caso omiso al hecho de que la situación sigue siendo inaceptable. El COI no puede seguir ignorando el hecho de que todo el material deportivo y publicitario que se utilizará en dichos juegos, ha sido producido en condiciones inaceptables de absoluto desprecio a los derechos laborales de los trabajadores.

Hay que trasladar un mensaje claro al COI, así como al Comité Olímpico Español: **no vale todo y la sociedad exige compromisos que deben cumplirse.**

El COI debe incorporar a sus principios, unos estándares éticos que respeten el espíritu y la letra de la Carta Olímpica. La sociedad, representada en las organizaciones que promovemos la campaña Juega Limpio 2008, pide al COI que asuma su compromiso ético, como promotor de un evento mundial, para ayudar a desarrollar los derechos humanos, en general, y laborales, en particular.

CONVOCADOS POR LA CES, SE CELEBRÓ EN ESLOVENIA UNA MANIFESTACIÓN EN LA QUE PARTICIPÓ CC.OO.

Los trabajadores europeos demandaron unos salarios justos

El 5 de abril, en Liubiana (Eslovenia), convocados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), más de 30.000 trabajadoras y trabajadores europeos se manifestaron en **defensa de un salario mínimo decente para todos y la mejora de los salarios.** "Queremos salarios mínimos decentes, queremos igualdad entre hombres y mujeres y derechos y salarios iguales para trabajadores inmigrantes", resumió el objetivo de la movilización ante los manifestantes el dirigente de la CES, John Monks. Javier Doz, secretario confederal de Acción Sindical Internacional, ha encabezado la delegación de CC.OO. que ha asistido a la Euromanifestación.

Los sindicatos europeos se han movilizado en defensa de un incremento del salario real, un salario mínimo decente, iguales

salarios entre hombres y mujeres, reivindicaciones acordadas en mayo del año pasado en el último Congreso de la CES celebrado en Sevilla.

En el caso de España, las reivindicaciones sindicales incluyen también la **defensa de las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos**, que evitan la pérdida de poder adquisitivo ante la subida de los precios, y contra las que han arremetido desde el BCE y la OCDE. Según declaró el secretario confederal de Acción Sindical Internacional de CC.OO. en el curso a afiliados del sindicato, 'La Unión Europea. El sindicalismo internacional', "es importante" el mantenimiento de la capacidad adquisitiva y mejora de los salarios en un momento en que puede producirse una caída de la demanda interna por falta de confianza de las familias.





1º DE MAYO

Entre el **homenaje** y la **reivindicación**

Bajo el lema "Es el momento, de la igualdad, el salario digno y la inversión productiva" CC.OO. de Navarra conmemoró el 1º de Mayo, una celebración que estuvo marcada como siempre por la reivindicación pero que en esta ocasión, coincidiendo con el 30 aniversario de su legalización, tuvo una agenda distinta que arrancó con un emotivo homenaje a las personas que habían cumplido sus "bodas de plata" como afiliados y afiliadas al sindicato, un merecido reconocimiento a los hombres y mujeres que en plena dictadura franquista crearon las CC.OO. clandestinas y, arriesgando su vida y su libertad. La sala principal del Baluarte de Pamplona fue el escenario de este homenaje: 154 de 240 militantes recibieron de manos de los afiliados y afiliadas más jóvenes una placa de reconocimiento. La intervención de José M^º Molinero, secretario general, canciones como "Al alba" y "Libertad sin ira" que marcaron momentos históricos y un recorrido gráfico por la historia de nues-

tro país y de nuestra organización completaron un acto que contó con la asistencia de cerca de 1.500 personas.

La emoción también fue de la mano de la reivindicación. Tras el acto del Baluarte, simpatizantes, delegados y delegadas y afiliación de CC.OO. se concentraron en la trasera del Parlamento foral donde un histórico de CC.OO., nuestro compañero Miguelo Miranda dio lectura al manifiesto sindical.

Y un año más, el broche de la jornada fue la tradicional comida.

Langile Komisioetako 154 kide omenduak izan ziren 25 urtez afiliaturik daramatzatelako.



"Primero, dar las gracias por este reconocimiento. Recordar que han sido muchos y muchas a los que la vida no les ha permitido llegar hasta hoy y que merecen el recuerdo de todos. No me voy a poner a contar batallitas, pero sí a recordar aquellos tiempos en los que los trabajadores nos considerábamos de CC.OO. sin ni siquiera tener carnet, y pagábamos una cuota sin preguntar a dónde iba aquel dinero... Y sin esperar rédito alguno, pero con la certeza de que era en aras de la solidaridad, consolidación y el avance de las conquistas para todos los trabajadores y trabajadoras. Recordar un tiempo difícil, tanto social como político, y en nuestra tierra más si cabe. Pero también hay que alegrarse porque de la marginalidad hemos pasado a ser un elemento válido e imprescindible en la interlocución y el mundo del trabajo. Un sindicato que crece y se consolida cada día con nuevos jóvenes valores que toman el relevo y que lo hacen cada día con mayores secciones y con mejoras para los trabajadores. Por todo ello, muchas gracias a todos vosotros.

JULIÁN RUIZ BUJANDA.





[primero de mayo]

Es el momento, de la **igualdad**, el **salario digno** y la **inversión productiva**

Un mundo mejor, una Europa más social, salarios dignos y lucha contra el terrorismo, las demandas de CC.OO.

LAS FRASES DE UNA EMOTIVA JORNADA (José M^a Molinero, Secretario general)

POR LA LIBERTAD

“La anulación de las libertades democráticas y de los derechos fundamentales alimentaron las convicciones de muchos hombres y mujeres para enfrentarse a la dictadura... y se hizo impulsando las CC.OO. clandestinas”.

“Hoy están aquí muchos compañeros y compañeras que vivieron la clandestinidad... Algunos ya no están con nosotros, pero están en nuestra historia y nuestro recuerdo. También para ellos es este homenaje. Os propongo que guardemos un minuto de silencio en su memoria... y en recuerdo de todas las víctimas de las guerras y el terrorismo”.

“Si fuimos punta de lanza contra la dictadura, hoy seguimos siendo una organización que expresa su más profundo rechazo a todos, sin excepción, totalitarismos, fundamentalismos, guerras... y en especial al terrorismo de ETA”.

“Hemos vuelto a ganar las elecciones sindicales en este país, así que de nada han servido las injurias de detractores (que han sido muchas), ni las intromisiones del Gobierno de la nación (en pleno proceso electoral aportando recursos económicos a nuestro competidor más directo).

DESDE LA AUTONOMÍA

“No le debemos nada a nadie, por eso no tenemos ningún tipo de hipoteca con ningún poder fáctico; nuestras obligaciones y compromisos son aquellos que nos ponen nuestras bases y nuestros órganos de dirección”.

“Crecemos en afiliación en representación desde nuestra autonomía, desde la libertad que sólo una organización como CC.OO. tiene y ejerce, en la empresa, en la oficina, en la negociación y en la movilización.

“En Navarra hemos mejorado nuestros resultados, seguimos caminando hacia el objetivo irrenunciable de ser la 1^a fuerza, y estamos cada día más cerca de serlo”.

HACIA EL CAMBIO DE MODELO ECONÓMICO

“La coyuntura económica requiere nuestra atención para reforzar, alertar, sensibilizar y tener conciencia de nuestro papel como sindicato de clase comprometido con el desarrollo económico y social”.

“Hay causas externas que influyen en nuestra economía... pero hay causas internas provenientes de un modelo de crecimiento que hemos denunciado reiteradamente como frágil”.

“Sr. Presidente del Gobierno: menos bromas con las cenas de 400 euros; hay mucha gente que con ese dinero tiene que pasar todo el mes... Pónganse de acuerdo para no perjudicar a los navarros: ZP lo prometió y Sanz calló... Y el que calla, otorga”.

“Vamos a trasladar nuestros objetivos -igualdad, salario digno e inversión productiva- al nuevo proceso de negociación”.

PARA NAVARRA

“Nos toca ejercer nuestra responsabilidad. Vamos a involucrarnos en el nuevo proceso de concertación para impulsar políticas desde un acuerdo social de desarrollo sostenible para Navarra”.

“Tenemos unas tasas de temporalidad en la Administración foral superior al 33%, en el caso de las mujeres superior al 43%... Estamos ante un gobierno que no gobierna las relaciones laborales y que se mueve por impulsos”.

“El diálogo se demuestra andando y requiere de vasos comunicantes que den soluciones”.

Langile Komisioek Europa sozialago bat, elkarriketa soziala indartuko duena, eskatzen jarraitzen du.



16 EKINTZA SINDIKALA





Y ADEMÁS...

ÁMBITO INTERNACIONAL.

La ordenación de las migraciones y la promoción del desarrollo sostenible son una reivindicación fundamental para lograr un trabajo decente. Los cuatro pilares que sustentan son el empleo, los derechos de los trabajadores y trabajadoras, la protección social y el diálogo social. Es más necesario que nunca un pacto mundial contra la pobreza. En el capítulo de economía mundial, el peligro de una acusada recesión hace que reivindicemos a las instituciones económicas internacionales, una estrategia coordinada que incluya el respaldo al aumento de los salarios y a los gobiernos.

POR UNA EUROPA SOCIAL.

CC.OO. sigue reivindicando una Europa social incidiendo sobre todo en la necesidad de fortalecer el diálogo social y el papel que deben desempeñar los interlocutores sociales. En este sentido, las cinco grandes áreas que ya fijó el Confederación Europea de Sindicatos en su XI Congreso son: un mercado laboral europeo con más empleos, de mejor calidad y con más derechos, fortalecer el diálogo social, las negociaciones colectivas y la participación de los trabajadores, un gobierno económico, social y medioambiental europeo y unos sindicatos más fuertes.



berdintasuna soldata duina eta
 ekoizpenezko inbertsioaren garaia da
 ACCIÓN SINDICAL 17



[federaciones]

sindicados

Clínica San Fermín: trabajadoras en la sala de espera

Dar a conocer a las trabajadoras el nuevo convenio así como el Pacto de Empresa firmado en noviembre, hacer que se cumplan, y seguir luchando por las mejoras laborales son los principales retos de **Ana Agorreta Senosiain** y **Loly del Árbol Romero**, delegadas de CC.OO. en la Clínica San Fermín, un centro fundado en 1948 y en el que trabajan en la actualidad alrededor de 47 personas. En su día a día como representantes sindicales, nuestras dos compañeras tienen que salvar el obstáculo de la falta de comunicación con la Dirección, las trabas de una negociación complicada y el cumplimiento del pacto de empresa.

Cuando todavía gotea el suero de un año conflictivo, no dudan al diagnosticar de pronóstico reservado la actual situación de la clínica. Tras largas y complicadas negociaciones para firmar un pacto de empresa, con ciertas mejoras para las trabajadoras -una de ellas citadas en el artículo 7º de dicho pacto, que consiste en una reducción de 49 horas anuales- a día de hoy **la empresa se niega a cumplirlo**, justificando que los días de libre disposición no se computan como horas trabajadas, cuando en el convenio de residencias privadas están recogidos como permiso retribuido. Y como un síntoma

más de falta de voluntad por llegar a un acuerdo, la dirección envía a las trabajadoras una carta en la que acusa a las dos delegadas de nuestro sindicato de mala fe y en la que amenaza con despidos, regularización de empleo, etc., si se ve en la obligación de cumplir la reducción horaria. Así las cosas, las trabajadoras en asamblea y por votación deciden interponer un conflicto laboral contra la empresa, cuya resolución están esperando a día de hoy.

San Fermin Klinikako zuzendaritzak uko egin dio joan den azaroan sinatutako Empresa-ituna betetzeari.

Cuentan nuestras delegadas que este panorama se adereza con la decisión de la empresa de externalizar la cocina, donde casualmente una de las trabajadoras es delegada sindical, no quedando garantizadas al 100% las condiciones laborales que tienen ahora las trabajadoras de este servicio Desde CC.OO se ha mandado una propuesta y se está a la espera de la respuesta de la empresa. Como también se está esperando la fecha del juicio de dos trabajadoras que han demandado a la clínica por no respetarles los complementos y absolverles de éstos el plus de supervisión, plus recogido también dentro del nuevo pacto de empresa; o del cumplimiento de otros puntos, como por ejemplo, la entrega de los dos uniformes correspondientes anuales a los que tienen derecho todas las trabajadoras... En definitiva, una sala de espera a rebosar.



Ana Agorreta y Loly del Árbol,
delegadas de CC.OO en la Clínica San Fermín.



**La apuesta solidaria de
CC.OO. para la cooperación
al desarrollo**

**PAZ Y SOLIDARIDAD NAVARRA
BAKEA ETA ELKARTASUNA NAFARROA**

Avda. Zaragoza, 12 - 6ª planta • 31003 Pamplona Navarra
Tfno.: 948 29 10 98 • Fax: 948 24 43 11 • E-mail: fpys.na@navarra.ccoo.es



Cunbur S.A.: la lucha por la supervivencia

Garantizar la continuidad de la empresa y la recolocación de los despedidos, objetivos de CC.OO.

La empresa de confección Cunbur de Cascante está pasando unos momentos críticos. A principios del mes de abril presentó un expediente de rescisión de contratos para 41 trabajadores y trabajadoras acompañado de un concurso de acreedores (la antigua suspensión de pagos).

Trás quedaron sus tiempos buenos, cuando en los años 90 tenía más de cien trabajadores y era una de las empresas más importantes de la localidad.

La crisis del sector textil, agudizada desde el levantamiento de los aranceles a las importaciones de prendas de vestir de otros países de fuera de la Unión Europea realizada en el 2005, provocó el declive de los pedidos. La empresa ha sido incapaz de competir con los precios mucho más baratos de las prendas venidas de China, India o Marruecos.

Solo una remodelación de las instalaciones, haciéndolas más versátiles y especializándose en un segmento de calidad, diseño y entrega rápida, puede conseguir que la empresa sobreviva; aunque inevitablemente, con un recorte muy importante de la plantilla.

Los trabajadores excedentes, en su mayoría mujeres y con una antigüedad media de 30 años de trabajo en la confección, se encuen-

tran en el paro y sin la preparación necesaria para hacer otra actividad productiva ya que la misma crisis del sector textil, se llevo por delante la mayoría de las empresas que existían en la comarca.

Ante esta situación, la lucha de CC.OO. ha llevado dos caminos paralelos: primero garantizar la continuidad de la empresa, pues todavía quedan 45 puestos de trabajo que defender; en segundo lugar, buscar recolocaciones para los trabajadores y trabajadoras que han perdido su empleo. En esta tarea, la ayuda del Gobierno de Navarra a través del Servicio Navarro de Empleo, es esencial. No solo hay que buscar empleos cerca de sus domicilios, si no que además hay que darles la formación adecuada para incorporarse a las nuevas actividades. Esperamos conseguir estos dos objetivos, con la ayuda de la lucha que están llevando los trabajadores y la capacidad de negociación ante la Administración y la Dirección de la empresa.



Manifestación en Cascante.

Los pensionistas de CC.OO. debaten de nuevo sobre la Ley de Dependencia

Bajo el título "Desarrollo y situación actual de la Ley de Dependencia y la Ley de Servicios Sociales de Navarra", la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Navarra organizó el pasado abril una jornada de trabajo a la que asistieron alrededor de 70 personas. La apertura corrió a cargo de José M^a Molinero, secretario general del sindicato, que alentó a seguir realizando iniciativas como ésta "ya que la Ley de Dependencia es un logro en el que CC.OO. ha sido el

principal pilar". Manuel Vázquez, secretario de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CC.OO. de Navarra, analizó las etapas por las que ha atravesado la Ley de Dependencias desde su aprobación en 2007 hasta el momento actual. También participaron en esta jornada, Daniel Hernández, técnico del Gabinete de Estudios del sindicato, que disertó sobre los avances y retos en la configuración del nuevo sistema de servicios sociales, la subdirectora de Prestaciones de la Agencia Navarra para la Dependencia de Bienestar Social, Carmen Aguirre, que abordó el tema de las prestaciones y ayudas económicas de las personas dependientes y Manuel Rodríguez, secretario de Formación, Empleo y Política social del sindicato, explicó las propuestas sindicales en materia de política social que recientemente CC.OO. aportó a la cartera de servicios sociales. El punto y final de la jornada lo puso Juan Antonio Sánchez Espin, secretario de Política social de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados, que comentó el desarrollo de la ley en el ámbito estatal y los problemas que se están dando en las distintas comunidades autónomas para su aplicación.

Inauguración de la jornada sobre dependencias.





Acuerdo en el Convenio Siderometalúrgico de Navarra

Tras largas y tensas negociaciones, CC.OO. ha alcanzado, junto con UGT, un preacuerdo con la patronal del sector en el Convenio del Metal de Navarra "Ante la situación de incertidumbre que vivimos, hemos considerado de vital importancia para los intereses de los trabajadores cerrar un buen acuerdo del convenio con la mayor rapidez posible", ha manifestado José Ramón Fernández, secretario general de la Federación Minerometalúrgica (FM) del sindicato.

al alza y baja, de forma regulada y con fuertes limitaciones; marca un tope máximo de eventualidad para poder hacer uso de ella; **se incluye un artículo sobre igualdad de oportunidades** y la forma de desarrollarlo y, sobre todo, **se establece una regulación de la empleabilidad en el sector** "que esta llamado, sin ningún género de dudas, a ser la forma de futuro, y desde ahora de presente, de protección de los trabajadores en casos de cierres o despidos ERE".



MEJORAS IMPORTANTES.

Estamos ante un buen convenio. Principalmente porque no incluye ninguna concesión sobre el anteriormente vigente y es altamente positivo porque **mejora sustancialmente los salarios** de los que menos cobran, **elimina la categoría de peón** y ello conlleva una nueva subida salarial del 5,16% a los 6 meses, a los trabajadores más desfavorecidos; **reduce significativamente la jornada laboral en 12 horas, mejora aspectos sociales** como la aplicación de la subrogación en caso de mantenimiento, o la no interrupción de las vacaciones en caso de hospitalización. **Cambia la flexibilidad** de las 96 horas que podían utilizar las empresas con mínimas limitaciones y sin topes de horas diarias, por una regulación de 48 horas,

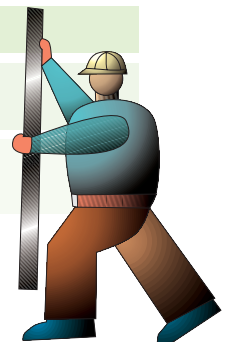
al alza y baja, de forma regulada y con fuertes limitaciones; marca un tope máximo de eventualidad para poder hacer uso de ella; **se incluye un artículo sobre igualdad de oportunidades** y la forma de desarrollarlo y, sobre todo, **se establece una regulación de la empleabilidad en el sector** "que esta llamado, sin ningún género de dudas, a ser la forma de futuro, y desde ahora de presente, de protección de los trabajadores en casos de cierres o despidos ERE".

Estos son los principales puntos alcanzado en la negociación cumpliendo el mandato recibido de la asamblea de delegados y del Consejo de la FM de Navarra.

Para J.R. Fernández, este preacuerdo nos sitúa como una referencia en los convenios del sector a nivel estatal, porque cumple los principios de solidaridad, estabilidad del sector e igualdad y protección de quienes tienen menos posibilidades de negociación en sus empresas.

"Como siempre los sindicatos nacionalistas han renunciado a la defensa de los intereses de los trabajadores no firmando el convenio; no han defendido en negociación ni tan siquiera sus propias plataformas". No han sido capaces ni de defender su "propuesta estrella" de subrogación ligada a la producción, en una aceptación clara de que era una idea absolutamente demagógica y falta de un análisis de las necesidades del sector.

Vigencia	2008	2009	2010	2011
Salario Garantizado	IPC + 1,25%	IPC + 1,25%	IPC + 1%	IPC + 1%
Salarios Reales	IPC + 1%	IPC + 0,75%	IPC + 0,75%	IPC + 0,75%
Clausula revisión en Salarios Garantizados y Reales	SI	SI	SI	SI
Reducción Jornada	0 horas (1707)	4 horas (1703)	4 horas (1699)	4 horas (1695)
Grupo 7º	Desaparece la categoría de Peón			
Subrogación	Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, a la finalización de un contrato de mantenimiento, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento en que sea efectiva dicha adjudicación, los trabajadores tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria			
Vacaciones	Si estando en periodo vacacional el trabajador fuera hospitalizado, este tendrá derecho a disfrutar del periodo de vacaciones que le haya coincidido con dicho suceso, de forma continuada al periodo vacacional o al alta hospitalaria			
Bolsa disponibilidad horas	La jornada anual de trabajo podrá ampliarse un máximo de 48 horas o reducirse en un máximo de 48 horas en cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio (antes 96 h. al alza). Para poder generar este derecho, se han pactado unos límites temporalidad que las empresas no deberan supera . Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe de lunes a viernes, la jornada diaria solo podrá incrementarse en una hora			
Jubilación especial del trabajador a los 64 años	El trabajador tendrá derecho a la jubilación especial a los 64 años de edad			
Medidas de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres	Se incluyen diferentes medidas que adecuan el Convenio en temas como: maternidad, guarda legal, suspensión del contrato de trabajo por paternidad, medidas de igualdad, vacaciones por maternidad, etc.			
Igualdad de oportunidades	Se establecen directrices en cuanto a la elaboración estructura y procedimientos de los planes de igualdad.			





CC.OO. REHUSÓ FIRMARLO

Convenio del Comercio Textil: una oportunidad perdida

El pasado, 12 de mayo se firmó el **Convenio Colectivo de Comercio Textil de Navarra, en solitario por UGT**. Después de más de un año de negociaciones, con una patronal escasamente representativa del sector, y de avances casi nulos, **nos encontramos con un convenio que no cumple con las reivindicaciones básicas de los trabajadores-as del sector.**

La observación de la evolución del Convenio de Comercio Textil de Navarra, nos indica que es **uno de los convenios sectoriales de comercio de Navarra con menos avances a nivel económico y social**, en los últimos años. Recordar que el convenio **2005-2006**, (suscrito también en solitario por UGT), solo subió el IPC en el año 2005, y el IPC + 0,3 en el año 2006, es decir, una media de solo el 0,15 anual, y sin mejoras en materia de conciliación laboral y familiar.

Ahora, tenemos con un convenio a **tres años** (2007-2008-2009) y con una reducción de jornada de **solamente 4 horas** para el año 2009, con limitaciones a la hora de disfrutar el exceso de jornada. En materia salarial, las subidas siguen

siendo muy insuficientes: (2007: IPC +0,1%, 2008: IPC+0,75 %; 2009: IPC+0,75 %) es decir, una **media de 0,38** por encima del IPC anual, **quedando muy por debajo de la propuesta salarios de 1000 euros que proponía la propia UGT para todos los convenios**, y comparativamente muy alejado de lo que en otros convenios de comercio en Navarra se está firmando (Comercio de Alimentación IPC + 2,25 anual, Comercio Metal o Comercio Droguerías IPC + 1 punto). En aspectos sociales, los pocos avances conseguidos, hacen peligrar la correcta implantación de la Ley de Igualdad.

En definitiva, un mal acuerdo fruto de una mala negociación, debido a que UGT no ha buscado la unidad sindical necesaria para poder afrontar un convenio de mejora. "Lo cual, **nos ha hecho perder la oportunidad de relanzar el Convenio**, y condena a los trabajadores y trabajadoras del sector a que se les aplique un convenio que no les va hacer permitir recuperar poder adquisitivo en los próximos años", afirma Juan Antonio Vidal, secretario de la Federación de Servicios y Actividades diversas de CC.OO.

[Ehungintzako Merkataritzako hitzarmena negoziazio txar baten ondorioa da.]



Participa en la mejora
del **Medio Ambiente**
de tu empresa



Gobierno
de Navarra



Salud Laboral y
Medio Ambiente

comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiok

infórmate

Equipo de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO. de Navarra

Avda. Zaragoza 12, 6ª planta. 31003 Pamplona • Tfno.: 948 23 30 90 • E-mail: mambiente-na@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es



Triunfo de CC.OO. en Caja Navarra

La plantilla respaldó a nuestro sindicato que se impuso en Navarra con 13 delegados, ocho más que en el anterior proceso

13 delegados para CC.OO., 10 para el Sindicato de Empleados de Ahorro (SEA), 7 para UGT, 3 para LAB y 1 dele-

gado para ELA. Estos son los resultados globales de las elecciones sindicales celebradas ayer en la CAN en Navarra,

un proceso electoral en el que CC.OO. ha visto respaldada con contundencia su acción sindical.

EN OFICINAS Y SERVICIOS CENTRALES:		
	2008	2004
• CC.OO.	4 delegados/as (98 votos)	3 delegados/as (61 votos)
• SEA	4 delegados/as (100 votos)	5 delegados/as (102 votos)
• UGT	4 delegados/as (84 votos)	4 delegados/as (71 votos)
• LAB	1 delegados/as (32 votos)	1 delegado/a (6 votos)
EN LA RED NAVARRA DE OFICINAS:		
• CC.OO.	9 delegados/as (295 votos)	2 delegados/as (69 votos)
• SEA	6 delegados/as (189 votos)	7 delegados/as (301 votos)
• UGT	3 delegados/as (93 votos)	4 delegados/as (155 votos)
• LAB	2 delegados/as (66 votos)	2 delegados/as (75 votos)
• ELA	1 delegado/a (45 votos)	1 delegado/a (44 votos)
• SIECAN		1 delegado/a (58 votos)

Langile Komisioek CANen (Nafarroako Aurrezki Kutxan) izandako garaipena sekulako aldaketa izan da 2004ko hauteskundeen emaitzekin alderatuta.

Para Juan Eseberri, cabeza de lista de CC.OO. estos resultados "son un éxito absoluto en oficinas y suponen una mejoría en la central". La victoria de CC.OO. supone un **vuelco muy ila-**

mativo respecto a los resultados de 2004 y llega después de cuatro años protagonizados por la firma por parte de UGT de un convenio de eficacia limitada al que posteriormente se adhirió

la totalidad de la plantilla. Este convenio fue denunciado por CC.OO. y quedó anulado en parte por la Audiencia Nacional. Para J. Eseberri afirma que la lectura que debe hacer la dirección "es que la plantilla no está en absoluto de acuerdo con su gestión: de 1.000 votos emitidos en Navarra, sólo 177 han sido para el sindicato que ha ido del brazo de la empresa".



SANTY GONZÁLEZ, RESPONSABLE DE GESTIÓN DEPORTIVA

"Queremos **involucrar al trabajador** en la realidad de la **gestión deportiva**"

Desde hace algo más de dos meses, Santy González es el responsable del sector de Gestión deportiva de la Federación de Comunicación y Transporte. Inmerso en cuatro procesos electorales y con un convenio en plena negociación, nos cuenta en estas líneas los principales retos de nuestro sindicato en el sector.

¿Cuáles son los principales problemas del sector?

El principal problema es su juventud. Se trata de un fenómeno relativamente reciente, en el que empiezan a consolidarse plantillas más o menos estables y es ahora cuando emerge un importante número de personas que viven de la gestión deportiva. Por ello estamos centrando nuestros esfuerzos en conseguir un convenio que, a pesar de ser la tercera vez que se negocia, se adapte en la medida de lo posible a la realidad actual, a los precios de hoy y las mejoras sociales de hoy. Por

otro lado en Navarra hay muchos centros: se ofertan muchos puestos de trabajo, pero también implican que el número de usuarios de cada uno de ellos sea más reducido y por tanto también los ingresos para la empresa que lo gestiona, lo cual al final repercute en el trabajador

¿Qué objetivos se plantea CC.OO.?

En estos momentos conseguir un buen convenio. Estamos en plenas negociaciones con la patronal y nuestros objetivos son irrenunciables: una actualización de las tablas salariales, adecuar las categorías profesionales ya existentes a la realidad, en concreto los puestos de conserje y portero; el tema de las bajas o ITs es crucial... El plus domingo es otro de los puntos a pelear: estamos ante un plus que no llega a 2 euros por hora trabajada en domingo y exigimos que al menos se equipare al plus festivo. Estos son objetivos vitales aunque hay muchas más reivindicaciones en nuestra plataforma. Además queremos involucrar al trabajador, en su mayoría joven, hacerle partícipe de esta realidad y conseguir representación en los comités de empresa y los múltiples centros de trabajo.



Función pública: la Administración rechaza la propuesta sindical

Tras seis meses de negociación sin ningún avance, sin alternativas de la Administración a las diversas propuestas sindicales, CCOO, AFAPNA y UGT presentaron un conjunto de puntos básicos que deberían ser asumidos por el Gobierno de Navarra para poder alcanzar un acuerdo.

En la propuesta ocupa un lugar central **la aprobación de la carrera profesional** para todos los colectivos, sin olvidar otras reivindicaciones como el **mantenimiento del poder adquisitivo**, la **reducción drástica de los altos niveles de temporalidad**, situada en el 33%, o la aplicación de diversos

derechos referidos a la conciliación de la vida laboral y familiar, o el **pago de la antigüedad** a los trabajadores y las trabajadoras con un contrato temporal.

Al ser conscientes del importante coste económico que conlleva la puesta en marcha del conjunto de nuestras reivindicaciones, CCOO, AFAPNA y UGT, ofertaron la firma de un acuerdo para cuatro años, lo que supondría dedicar 1,5 puntos de la masa salarial, por encima del IPC real, cada uno de esos años, para su financiación.

Sin embargo, el Gobierno de UPN-CDN en un nuevo alarde de irrespon-

sabilidad política y "empresarial" ha vuelto a rechazar el documento conjunto sin aportar ninguna alternativa, lo que supone no sólo **la ruptura de la negociación**, sino también el deterioro de las relaciones con los sindicatos que trabajamos en la búsqueda de acuerdos como herramienta para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras; favoreciendo, de paso, a las organizaciones que están siempre a la contra o a los sindicatos corporativos.

Prácticamente rota la negociación deberemos utilizar otras vías para defender nuestros derechos.

Proposamen sindikal bateratuan berebiziko garrantzia du talde guztientzat karrera profesionala onesteak.

Concentración de trabajadores de la Función pública.



Nuevas empresas y firmas comerciales que ofrecen descuentos y ventajas a nuestros afiliados/as.
Más información en el teléfono: 948 244 200



Sagamóvil





FUE FIRMADO EN SOLITARIO POR UGT

Acuerdo de eficacia limitada en **TASUBINSA:** carta blanca para la **Dirección**

UGT firmó en solitario un convenio de eficacia limitada para Talleres de Subcontratación Industrial SA (TASUBINSA). Para la Federación de Enseñanza de CCOO, la firma de este acuerdo extraestatutario no incluye mejoras significativas, incluye otras de tipo restrictivo, **ha irrumpido en el proceso negociador de una manera desleal** y ha supuesto una **auténtica quiebra del derecho a la negociación colectiva** de la mayoría de la representación de los trabajadores.

CCOO responsabiliza tanto a UGT como a la empresa de los acontecimientos que han precipitado la negociación hacia la firma de un acuerdo de eficacia limitada, vacío de contenido y que priva de cualquier posibilidad real de mejora durante cuatro años a los trabajadores y trabajadoras de las categorías más bajas.

Jos Elizalde, secretario de la Federación de Enseñanza, afirma que UGT ha dado la espalda claramente a los trabajadores con discapacidad, "situándose en clara complicidad con la empresa, que es la principal beneficiada de este acuerdo". Para el responsable sindical, la Administración no puede permanecer ajena a todos estos hechos cuando se trata de un sector sostenido en gran medida por fondos públicos.

Las empresas de centros especiales de empleo (CEE) en su mayoría se ven sujetas a los vaivenes de la subcontratación procedente de las empresas ordinarias. Con ello la negociación colectiva en estos centros está llegando a unos niveles críticos y los trabajadores con discapacidad no tienen mayor horizonte salarial que los incrementos del SMI que va estableciendo el gobierno.

CCOO ha llamado la atención en innumerables ocasiones acerca de esta situación, señalando la necesidad de una regulación normativa y sectorial que dignifique los salarios de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, más allá de los límites del SMI. Un empleo y un salario digno son las condiciones básicas para reducir la dependencia de las personas con discapacidad, mejorar su autonomía y promover su integración personal y social.

Nuestro sindicato apuesta por **impulsar un convenio sectorial** que ampare y garantice las mejores condiciones laborales a los cerca de 2.000 trabajadores de las más de 20 empresas del sector, evitando que la negociación colectiva arroje productos como este pacto de eficacia limitada suscrito por UGT en la mayor empresa del sector.

Nuevo equipo en la **Federación** de **SANIDAD**

Con el horizonte en la defensa de la sanidad pública y en la lucha por mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras, el nuevo equipo de la Federación de Sanidad liderado por Carmen Pueyo afronta con ilusión los retos del día a día sindical. Retos que a grandes rasgos pueden resumirse en seguir ahondando en el trabajo desarrollado en Atención Primaria –donde la unidad de acción ha permitido la consecución de importantes

logros-; junto con otros compañeros del Área pública, luchar por una carrera profesional y/o administrativa para todo el personal de la Administración –sin dejar de manifestarse en contra de la carrera de enfermería negociada "a duetto" por SATSE y el Gobierno foral-; y seguir trabajando en el ámbito de la sanidad privada donde

CC.OO. apuesta por la negociación de un convenio provincial de residencias de 3º edad y por pactos de empresa en el mayor número de centros posible. Estar más cerca de sus afiliados y trabajar son, por descontado, el punto de partida de la nueva dirección. En la imagen: De izquierda a derecha, Susana Castanera, Ana Lacoma, Yolanda Errea, Amaia González, Elisa Bernal, Celia Arratibel y Carmen Pueyo. Falta Mar Moneo.

fsnavarra@sanidad.ccoo.es



Nuevo equipo de la Federación de Sanidad.

Actuaciones en el marco del Convenio firmado entre:
Gobierno Foral de Navarra ■ Comisiones Obreras ■ Ayuntamientos



vitra

Residencial

LOS Viñedos en Corella

36 Viviendas de Protección Oficial
en Régimen General

EXPEDIENTE DE CALIFICACIÓN Nº 31/1-0009/07



Infórmese de esta promoción
y de las ayudas económicas
a las que tiene derecho
948 081 365

En la Ecociudad de **Sarriguren**



ÚLTIMOS locales
comerciales

La mejor inversión
para su negocio

> Otras promociones en construcción

Además, **Vitra** en Navarra tiene actualmente
dos promociones en fase de construcción:

- **NOAÍN**
Residencial Valle de Elorz (90 VPO)
- **VIANA**
Residencial La Vizcaína (60 VPO y locales comerciales)

Próximos proyectos > Dentro del convenio firmado con el Gobierno Foral de Navarra,
sumado a los acuerdos suscritos con distintos ayuntamientos,
Vitra promoverá nuevas viviendas en **Berriozar: 72 VPO y 90 VPT**

Oficinas de información en Navarra:

PAMPLONA
C/ Monasterio de Aberin, 2º B
Tel. 948 15 06 03

TUDELA
c/ Pablo Sarasate, 9 bis - 1º Oficina B
Tel. 948 40 32 82

Promueve



Gestiona



Por iniciativa de





SEGURIDAD ALIMENTARIA NUTRICIONAL Y FORTALECIMIENTO COMUNITARIO
A TRAVÉS DE SISTEMAS DE MINIRIEGO PARA EL CASERÍO RÍO OCHO GRANDE" GUATEMALA.

“Tú Eliges, Tú Decides”: VOTA la nueva propuesta de Paz y Solidaridad

Mediante la ejecución del Proyecto se pretende generar la soberanía alimentaria y una mejora del bienestar económico de 41 familias campesinas rurales, utilizando como fuente activadora y movilizadora la construcción de un sistema de mini riego, la sostenibilidad productiva agrícola, la comercialización y la promoción del desarrollo humano, a largo plazo.

Este proyecto comprende cinco actuaciones:

1.- LA BAJA PRODUCCIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS CULTIVOS

Se construirá un **sistema de mini riego** para tecnificar los actuales mecanismos artesanales de riego y garantizar productos sanos y de calidad. Se contempla beneficiar a 41 familias agrícolas para que puedan aprender a producir con mayor calidad, con más rendimiento y con mayor aprovechamiento del recurso suelo. Se pretende diversificar la producción agrícola al menos con 10 productos diferentes, para variar y equilibrar la dieta alimenticia y facilitar la comercialización de excedentes. Con ello se conseguirá mejorar los indicadores de nutrición y de ingresos familiares.

2.- EL DETERIORO CONTÍNUO DE LOS RECURSOS NATURALES.

Con el proyecto se pretende desarrollar procesos de reforestación (**plantación de 1.000 árboles**) con la finalidad de conservar la masa boscosa, así como el desarrollo de capacitaciones de medio ambiente para concienciar a la población.

3.- LA INCIDENCIA DE ENFERMEDADES GASTROINTESTINALES E INFECTOCONTAGIOSAS.

Se construirán **45 letrinas tradicionales** mejoradas (41 letrinas, una para cada familia y 4 para la escuela del lugar). Con la construcción de letrinas estaremos atacando frontalmente los problemas de contaminación fecal al aire.

4.- LA CARENCIA DE FUENTES DE INGRESOS SUFICIENTES.

Con la **implementación de la infraestructura** de riego se pretende incorporar a los pequeños agricultores a una economía agrícola más productiva y por ende frenar la migración que se da actualmente.

5.- UNA ORGANIZACIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA DÉBIL A NIVEL LOCAL.

Nuestro compromiso es apoyar cada una de las estructuras organizativas en las comunidades. Como apoyo a estas estructuras, se pretende **formar cuadros técnicos locales** con participación activa de la mujer: fontaneros/as, guías forestales, guías agrícolas, orientadores/as locales en salud, promotores/as en Seguridad Alimentaria y Consejo Comunitario de Desarrollo. Todos estos grupos apoyarán el trabajo de la estructura actual organizativa. Asimismo, estos grupos serán los responsables de administrar el sistema de riego, coordinando acciones conjuntas para la sostenibilidad de los mismos. De esa manera el tejido social comunitario se verá fortalecido y con nuevas experiencias para la gestión de otros proyectos de desarrollo.

DATOS DEL PROYECTO PARA VOTAR LA INICIATIVA “TU ELIGES TU DECIDES” DE LA CAN

Línea: Cooperación

Entidad: Fundación Paz y Solidaridad

Población: Pamplona

Provincia: NAVARRA

Presupuesto: 80.087 €

Importe solicitado a clientes de CAN:
59.998 €

Nº proyecto: 14710

Proiektu honen helburua da hainbat arazori itenbidea ematea, hala nola laborantzako produkzio kaskarrari edo baliabide naturalen etengabeko hondamendiari.



El acceso de los inmigrantes a la vivienda en Navarra

La Fundación Anafe-Cite ha realizado un estudio sobre la situación de la población inmigrante navarra respecto a la vivienda en 2007. Dicho estudio se ha realizado consignando los datos de 10.000 inmigrantes, aproximadamente el 15% del total del colectivo que reside actualmente en Navarra. Sus principales conclusiones son las siguientes:

1 de cada 4 inmigrantes reside en vivienda en propiedad.

El régimen de tenencia mayoritario entre la población inmigrante es el alquiler (60,87%) aunque el 25,32% accede a la vivienda mediante compra. Se trata de un alto porcentaje de personas habida cuenta de su reducido tiempo de estancia en Navarra, su precaria situación jurídico-administrativa y laboral y sus escasos recursos económicos.

El 8,83% de las transacciones inmobiliarias que se realizan en Navarra (1.304) corresponden a inmigrantes. En un contexto en el que el número de viviendas construidas en Navarra en los últimos 10 años ha crecido de forma espectacular, la población inmigrante no ha visto mejoradas sus posibilidades de acceso a las mismas. A pesar de ello, destaca el significativo porcentaje de transacciones inmobiliarias que representan (8,83%).

El 16,68% de las transacciones de vivienda de segunda mano corresponden a inmigrantes. El acceso a la vivienda en propiedad se efectúa mayoritariamente

por medio de la segunda mano (75%) y llega a suponer un significativo porcentaje (16,68%) de las transacciones inmobiliarias de este mercado de vivienda. Compran un tipo de vivienda más económica que el resto de la población, con un valor medio (153.125 euros) del 78,59% de la vivienda de la población total.

La población inmigrante representa el 5,48% de la compra de vivienda de protección oficial. En contra de lo que muchas veces se cree, su acceso a la vivienda de protección oficial es muy limitado, claramente por debajo de su significación poblacional en la sociedad navarra.

A mayor tiempo de permanencia en la sociedad de acogida aumenta el porcentaje de compra de vivienda. La población africana, especialmente la marroquí, registra el mayor porcentaje de compra de vivienda en el ámbito rural (34,49%).

Aproximadamente el 14% de la población inmigrante reside en la exclusión/precariedad residencial. Junto a un mayoritario acceso normalizado a la vivienda existe un significativo porcentaje de inmigrantes (13,81%) que se encuentra en la exclusión/precariedad residencial, es decir, subarrendados, en acogida, en cesión de viviendas, ocupación o como transeúntes sin techo.

Residen en viviendas grandes (3 o más habitaciones) y con alto grado de ocupación (más de 4

personas). La vivienda es grande, **el 90% reside en viviendas de tres o más habitaciones**, y con un alto grado de ocupación ya que prácticamente **el 70% de las viviendas acogen a cuatro o más personas.** En un **6,5% de los casos este alto grado de ocupación pasa a ser hacinamiento**, aunque entre las personas en situación de exclusión residencial dicho porcentaje se incrementa hasta el 18%.

Se constata una moderada pero creciente segmentación residencial. Existe cierta segmentación residencial ya que sus opciones de compra se centran en núcleos urbanos de menos de 3.000 personas, localizados en el ámbito rural y en un tipo de vivienda grande, antigua y en un estado precario de conservación. En el medio urbano alcanzan un mayor grado de representatividad que en la periferia.

Nafarroako babes ofizialeko etxebizitzien erosleen % 5,48 etorkinak dira.



VISITA NUESTRO PORTAL EN INTERNET

www.anafe-cite.org

Pretendemos que esta web sea un instrumento de consulta y trabajo útil tanto para profesionales o estudiosos del fenómeno migratorio como para el colectivo inmigrante e internautas en general que se quiera acercar a esta realidad.

En ella puedes conocer los programas y proyectos que desarrolla la Fundación Anafe-Cite e informarte de cuestiones de actualidad. El idioma vehicular de la misma es el castellano pero tiene ayudas idiomáticas en euskera, francés, inglés, búlgaro y árabe.

Puedes acceder a la legislación en materia de extranjería, a noticias de actualidad, ofertas de empleo, oferta formativa de Anafe, tablón inmobiliario y en su parte interactiva cuenta con foros y Chat donde intercambiar pareceres con otros internautas. Puedes realizar asimismo numerosas descargas de material editado por la Fundación; consultar nuestro observatorio de la inmigración y muchas novedades más que irán apareciendo en la misma. Visítala y haznos llegar tu parecer.

Forem desarrolla un proyecto de **orientación profesional** para la **cualificación** de **trabajadores**

FOREM está experimentando una metodología de orientación y una aplicación informática, a través de la cual se ofrece **asesoramiento individual sobre las posibilidades que ofrece el Sistema de Cualificaciones Profesionales**. A partir de una entrevista individual, en la que profesionales de la entidad identifican las competencias profesionales y teniendo como referencia el repertorio de cualificaciones que constituyen el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, proponen el itinerario formativo que más conviene para mejorar en el trabajo y en el futuro, para poder obtener una acreditación oficial.

El Proyecto de Orientación Profesional para la Cualificación de Trabajadores y Trabajadoras en Activo lo presenta la Confederación Sindical de CC.OO en la Convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, a nivel estatal. Forem confederal es la entidad encargada de coordinar el proyecto y Forem Navarra participa en el mismo como entidad colaboradora. Aquellas personas interesadas en participar en esta iniciativa pueden llamar a la sede de Forem en Pamplona (948136688).

¿QUÉ ES EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES?

Es el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional y otras vías de formación no formales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

¿EN QUÉ PUEDE BENEFICIAR AL TRABAJADOR EL DESARROLLO DE ESTE SISTEMA?

- En su aprendizaje continuo: toda la formación que se realiza dentro del sistema de cualificaciones podrá ser certificada oficialmente y será reconocida tanto por el sistema educativo como por el sistema de formación para el empleo.
- Va a poder recibir FP reglada, continua y ocupacional en un mismo centro.
- Podrá certificar oficialmente su experiencia profesional.
- Va a recibir información, orientación y asesoramiento permanente sobre las distintas posibilidades de acceso a la formación y al empleo, sobre la transferibilidad y reconocimiento de competencias y cualificaciones. trayectoria formativa y profesional
- Va a poder elegir el itinerario formativo que mejor se adapte a sus intereses y necesidades personales y profesionales.
- Las competencias que adquiera dentro del Sistema de Cualificaciones, serán las mismas que requiera el sistema productivo y el mercado de trabajo, por lo que le será más fácil acceder a un empleo o promocionar profesionalmente.
- Este sistema de reconocimiento formal del saber y de la experiencia va a trascender al tejido empresarial a través de la correspondiente negociación colectiva sectorial, para que se articule un marco coherente entre convenios colectivos, categorías y cualificaciones profesionales.

Forem-ek aholku ematen dizu
Kualifikazio Profesionalen
Sistemaren ahalbideen gáinean.





9º CONGRESO DE CC.OO.

Comienza el **periodo** congresual

El pasado 28 de abril, el Consejo de la Unión Sindical de CC.OO. aprobó por unanimidad la convocatoria y las normas que regirán el 9º Congreso. Se fijó la fecha del 1 de septiembre de 2008 cuando comenzará el proceso congresual del 9º Congreso. Los afiliados y afiliadas serán convocados por sus federaciones para discutir los documentos congresuales y para elegir a los delegados y delegadas a sus congresos.

Del 17 a 20 de diciembre de 2008 tendrá lugar el **Congreso Confederado de CC.OO.**

Votaciones en el anterior congreso de CC.OO. de Navarra.

Los días 23 y 24 de enero de 2009 se celebrará el **Congreso de la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra** en el que participarán 200 delegados en nombre de las once federaciones constituidas.

A partir del 1 de agosto de 2008 estarán disponibles en su sede más cercana los ejemplares de las ponencias.

Nafarroako Langile Komisioen Batasun Sindikalak 2009ko urtarrilaren 23an eta 24an egingen du bere Biltzarra.



ATLANTIS seguros el servicio asegurador de **CCOO** comisiones obreras

el seguro de **auto** a tu medida

8 opciones combinables para asegurar tu vehículo

Servicio de Atención Telefónica al afiliado/a **901 500 400** www.atlantis-seguros.es
enlinea@atlantis-seguros.es



POR INCURRIR EN UNA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

CC.OO. consigue que un trabajador de una ETT pase a fijo en la empresa usuaria

Por Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Pamplona y tramitada a través de la Asesoría Jurídica de CC.OO. de Navarra en colaboración con la Federación de Servicios Administrativos y Financieros (COMFIA), **se ha estimado una demanda por despido improcedente declarándose que Gestempo 2005 ETT SLU y Liebherr Industrias Metálicas SA han incurrido en una cesión ilegal de trabajadores**, condenando a ambas demandas a readmitir al trabajador despedido en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido o a una extinción indemnizada. Si el trabajador opta por la readmisión, ésta se hará efectiva por aquella de las dos empresas condenadas respecto de la que el actor ejercite su derecho de opción a la readmisión y con la consiguiente adquisición de la condición de fijo.

El trabajador venía prestando sus servicios por cuenta de la empresa Gestempo 2005 ETT, SLU, desde el 1 de junio de 2007 con categoría profesional de peón especialista. La relación se inició mediante la suscripción de un contrato por obra o servicio determinado en el que se pactó la prestación de servicios como peón especialista a tiempo completo y una retribución total de 10,58 euros brutos la hora. Se indica que los servicios serán prestados en la empresa usuaria Liebherr Industrias Metálicas SA, con centro de trabajo en Pamplona.

El 21 de diciembre de 2007, la empresa Gestempo entregó carta al trabajador en la que le indicaba que finalizaba el 21 de diciembre de 2007 el contrato de trabajo que tenía suscrito con la empresa y que con dicha fecha quedaba rescindida su relación laboral. El trabajador que se encontraba en esos momentos en situación de incapacidad temporal a raíz de un accidente de trabajo de fecha 21/11/07, demanda por despido nulo o, subsidiariamente, improcedente. Argumenta que el contrato por obra o servicio determinado que suscribió con Gestempo era un contrato temporal fraudulento al no reunir los dos criterios para la validez de un contrato por obra y servicio determinado, es decir, el material y el temporal. También se afirmaba que el despido era nulo por discriminatorio y, en concreto, porque ambas empresas se habían puesto de acuerdo para la extinción del contrato por haber sufrido el trabajador en cuestión un accidente laboral y estar de baja por IT.

El 21 de enero se celebró el acto de conciliación concluyendo sin avenencia. En el acta de dicho acto consta que Gestempo reconocía la improcedencia del despido, ofertando la cantidad de 2.102,40 € en concepto de indemnización y afirmando que no correspondían salarios de tramitación por encontrarse en situación de incapacidad

temporal. El trabajador no aceptó dicha cantidad, señalando que mantenía la calificación principal de despido nulo.

La sentencia del Juzgado de lo social, reconociendo la improcedencia del despido, determina que existe una cesión ilegal de trabajadores conforme a la previsión del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Sentencia del Tribunal Supremo de 04/07/2006, puesto que se declara como hecho probado que, una vez fueron terminados los proyectos para los que fue contratado por Gestempo, el trabajador siguió realizando trabajos para Liebherr sin ningún tipo de modificación contractual. Se declara por tanto, por un lado la responsabilidad de la cedente y la cesionaria, y por otro, se mantiene el carácter solidario de dicha reponsabilidad solicitado en todo momento por el trabajador.



Langile batek enpresan berriz sartzea hautatzen badu, aukeran izanen du bi

ALSASUA 31800. Zelai, 79 • Tfno. y Fax: 948 46 87 36 **CASTEJON** 31590. Estación Renfe • Tfno. y Fax: 948 814254 **CORELLA** 31591. M^a Teresa Saez, 34 • Tfno. y Fax: 948 40 11 02 **ESTELLA** 31200. Merindad, 21, bajo • Tfno. y Fax: 948 55 42 51 **MENDAVIA** 31587. Colegio s/n • Tfno. y Fax: 948 69 52 22 **PAMPLONA** 31003. Avda. Zaragoza, 12- 4^a planta • Tfno.: 948 24 42 00 Fax: 948 24 43 11 **PERALTA** 31350. Avda. La Paz, 7A (Trasera) Entrpl. B • Tfno. y Fax: 948 75 07 98 **SAN ADRIAN** 31570. Santa Gema 33-35, Entrpl. • Tfno: 948 67 20 24 Fax: 948 69 62 57 **SANGÜESA** 31400. C/ Mayor, 10 • Tfno. y Fax: 948 87 07 81 **TAFALLA** 31300. Beire, 2, bajo • Tfno.: 948 70 26 73 y Fax: 948 70 31 06 **TUDELA** 31500. Eza, 5 • Tfno.: 948 82 01 44 Fax: 948 82 56 33 **VIANA** 31230. Navarro Villoslada, 11 • Tfno. y Fax: 948 64 53 95

> can financiación automóvil



Pagar tu coche **¡está chupado!**

Porque en CAN tú eliges el
tamaño de la cuota mensual
¡desde sólo 90 euros al mes!

Además, si solicitas este préstamo* entre
el 1 de mayo y el 31 de julio **¡eliges un regalo!:**

- TV plana de 15"
- Navegador GPS Tom-Tom
- PSP Sony
- Nintendo DS

*Superior o igual a 12.000€ y contratado para 4 años o más.
Consulta las bases de la promoción en nuestras oficinas o en can.es.

Infórmate: 902 204 408

PRUEBA NUESTRO DINERO
[y devuélvelo gratis en 30 días si no te gusta]

can 

PIONEROS EN BANCA CÍVICA